



Consiglio Regionale della Puglia

Attesto che copia del presente atto ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 - comma 5 - della L.r. n° 7/97 è stato affisso all'Albo del Consiglio per cinque giorni consecutivi.

dal 28/10/2019

al 05/11/2019

IL RESPONSABILE
[Signature]

Determinazione del Segretario Generale

N. 55 del Registro delle Determinazioni

OGGETTO: Art. 22 della L. 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* e art. 15 del *“Regolamento per l’avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia”*, di cui alla Determinazione n. 29/2019 - Adozione dell’Informativa sui rischi generali e specifici per il dipendente che svolge prestazioni di lavoro agile.

Il giorno 28 ottobre 2019 in Bari, nella sede del Consiglio Regionale della Puglia, sita in via G. Gentile, n. 52

Il Segretario Generale

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.

Vista la L.R. n. 6/2007 recante norme sull’autonomia organizzativa e funzionale del Consiglio regionale.

Viste le deliberazioni dell’Ufficio di Presidenza n. 279/2009, n. 298/2009, n. 29/2011, n. 205/2014, n. 56/2017, n. 168/2018, relative all’assetto organizzativo delle strutture consiliari.

Vista la deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 328 del 29/12/2009 con la quale sono state emanate direttive per l’adozione delle determinazioni dirigenziali.

Vista la deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio n. 27 dell’8/02/16, di attuazione all’autonomia organizzativa, funzionale e contabile del Consiglio Regionale, in osservanza alla L.R. 7/2004, art. 23, nonché di approvazione dello schema di Atto di Alta Organizzazione del Consiglio Regionale della Puglia e la successiva deliberazione n. 39 del 20.04.2016, di approvazione definitiva del medesimo Atto di Alta Organizzazione.

Vista la deliberazione n. 1500 del 28.09.2016, con cui la Giunta Regionale ha preso atto delle risultanze del verbale recante la *“Definizione delle modalità amministrativo-gestionali di attuazione della Autonomia del Consiglio*

regionale, come definita dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 dell'8 febbraio 2016 e dall'Atto di Alta organizzazione del Consiglio regionale della Puglia, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 39 del 20 aprile 2016" e del prospetto allegato al medesimo verbale.

Visto l'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, che prevede l'obbligo di sostituire la pubblicazione tradizionale all'Albo Ufficiale con la pubblicazione di documenti digitali sui siti informatici.

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"*, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Vista la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*.

Vista la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni.

Visto il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante *"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"*.

Visto il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante *"Codice dell'amministrazione digitale"*.

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Vista la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 54, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Vista la Direttiva ministeriale 23 maggio 2007, recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, adottata dal Ministro pro tempore per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro tempore per i diritti e le pari opportunità.

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*.

Vista la Direttiva ministeriale 4 marzo 2011, recante *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità.

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Vista la Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 13 settembre 2016, avente ad oggetto la *"Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"*.

Visto il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che

abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), in coordinamento con le disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento, di cui al D. Lgs 30 giugno 2003, n. 196, recante *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Visto il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante *"Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*.

Visto l'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, riguardante la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

Vista la Legge 22 maggio 2017, n. 81 recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato"*.

Vista la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*.

Vista la Determinazione del Segretario Generale e del Dirigente della Sezione Risorse umane n. 56 del 17 dicembre 2018, recante *l'adozione del "Progetto di avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio regionale della Puglia"*.

Vista la Determinazione del Segretario Generale n. 29 del 25 giugno 2019, recante l'adozione del *"Regolamento per l'avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia"*, dello schema di Accordo individuale e dell'Avviso interno per l'acquisizione di istanze di ammissione alla sperimentazione del lavoro agile.

Visto il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018.

Visto il CCNL Area II Dirigenza del 22.02.2010.

Vista la Circolare INAIL n. 48 del 2017, avente ad oggetto *Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.*

Premesso che:

La Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*, al Capo II, detta disposizioni volte a favorire e promuovere il lavoro agile anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo le disposizioni specificamente previste.

In relazione all'aspetto specifico della sicurezza sul lavoro, l'art. 22 della L. n. 81/2017, declina, in generale, le responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore, demandando al primo il compito di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore agile e a tal fine prevedendo la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta, nella quale siano individuati i rischi generali

e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e ponendo in capo al lavoratore l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante *“Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, riporta talune indicazioni esemplificative per la definizione dei contenuti minimi della suddetta informativa.

Dato atto che:

In esito all'adozione del *“Regolamento per l'avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia”*, dello schema di Accordo individuale e dell'Avviso interno per l'acquisizione di istanze di ammissione alla sperimentazione del lavoro agile, con determinazione n. 29 del 25 giugno 2019, è attualmente *in itinere* la conclusione della procedura prevista dall'art. 7 del richiamato Regolamento per l'ammissione alla sperimentazione del lavoro agile dei dipendenti del Consiglio Regionale.

In applicazione della L. n. 81/2017 e della disciplina interna sopra richiamata, lo svolgimento di prestazioni di lavoro agile da parte dei dipendenti ammessi alla sperimentazione in parola può aver luogo solo all'esito della sottoscrizione di apposito Accordo individuale, tra i dipendenti medesimi e i dirigenti delle strutture di appartenenza.

All'esito della sottoscrizione del richiamato Accordo individuale, e, in ogni caso, con cadenza almeno annuale, a norma dell'art. 15 del Regolamento in argomento, l'Amministrazione consegna al dipendente interessato e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'informativa scritta di cui al citato art. 22 della l. n. 81 del 2017.

Con comunicazione trasmessa a mezzo pec è stata trasmessa al Servizio Datore di Lavoro della Regione Puglia la bozza di Informativa sui rischi generali e specifici per il dipendente che svolge prestazioni di lavoro agile.

In esito alle interlocuzioni e ad apposito incontro, tenutosi in data 22.10 u.s., con i referenti della predetta struttura, la condivisione dei contenuti della predetta informativa, nella formulazione concordata, è stata formalizzata con comunicazioni trasmesse a mezzo pec dal Servizio Datore di Lavoro ed acquisite in atti.

Per tutto quanto sopra riportato, si procede, con il presente provvedimento, all'adozione dell'informativa sui rischi generali e specifici per il dipendente che svolge prestazioni di lavoro agile.

Garanzie alla riservatezza

La pubblicazione dell'atto all'albo, salve le garanzie previste dalla legge n. 241 del 1990 e ss.mm.ii. in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal D. Lgs. n. 196 del 2003, come novellato dalla normativa europea di cui al Regolamento UE 2016/679 e dal D. Lgs. n. 101 del 2018 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal vigente regolamento regionale n. 5 del 2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari.

ADEMPIMENTI CONTABILI AI SENSI DELLA L.R. n. 28 DEL 2001

La presente determinazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del Bilancio del Consiglio regionale.

DETERMINA

Per tutto quanto espresso in premessa e che qui si intende integralmente riportato:

- di adottare, in attuazione dell'art. 22, L. 22 maggio 2017, n. 81, recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*, e dell'art. 15 del *"Regolamento per l'avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia"*, di cui alla Determinazione n. 29/2019, l'Informativa sui rischi generali e specifici per il dipendente che svolge prestazioni di lavoro agile, di cui all'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
- Di dare atto che la suddetta informativa dovrà essere consegnata, al dipendente ammesso alla sperimentazione del lavoro agile che abbia sottoscritto l'Accordo individuale di cui all'art. 10 del richiamato Regolamento, a cura del Dirigente della struttura di appartenenza del dipendente medesimo e trasmessa al Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza a cura della Sezione Risorse Umane.
- Di dare atto che la consegna dell'Informativa ai destinatari di cui sopra dovrà avere cadenza almeno annuale.
- Di dare atto che, secondo quanto previsto dalle norme richiamate, il lavoratore agile è tenuto a cooperare diligentemente all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità agile.

La presente determinazione, redatta in unico originale e immediatamente esecutiva, è composta da n. 6 facciate e da n. 1 Allegato, composto da n. 13 fogli.

La presente determinazione sarà:

- pubblicata all'Albo del Consiglio regionale;
- pubblicata sulla bacheca on line del Consiglio Regionale;
- conservata e custodita, per la raccolta, presso la Segreteria Generale;
- trasmessa al CUG e alle OO.SS aziendali della Regione Puglia;
- notificata al Servizio Datore di Lavoro della Regione Puglia;
- pubblicata sul portale del Consiglio Regionale della Puglia nella Sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali – Atti Generali.

Il Segretario Generale
Avv. Domenica Gattulli

Le sottoscritte attestano che il procedimento istruttorio loro affidato è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, statale ed europea, nonché secondo le direttive dell'Ufficio di Presidenza, e che il presente schema di provvedimento, dalle stesse predisposto, è conforme alle risultanze dell'istruttoria.

La PO "Raccordo processi di organizzazione,
performance e trasparenza"
Dott.ssa Maria Lucia Beneveni

Il Dirigente della Sezione Risorse Umane
Dott.ssa Angelica Brandi



Consiglio Regionale della Puglia

Al dipendente _____

Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Informativa sui rischi generali e specifici per il dipendente che svolge prestazioni di lavoro agile.

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUZIONE | 2 |
| 2. PRESTAZIONI DI LAVORO SVOLTE "INDOOR" | 3 |
| 3. PRESTAZIONI DI LAVORO SVOLTE "OUTDOOR" | 4 |
| 4. INDICAZIONI PER UN UTILIZZO SICURO DI ATTREZZATURE E/O APPARECCHIATURE, DI STRUMENTI E/O DISPOSITIVI DI LAVORO, PROPRIE E/O ASSEGNATE DALL'AMMINISTRAZIONE (PC, NOTEBOOK, TABLET, SMARTPHONE, ECC.)..... | 5 |
| 5. SICUREZZA ANTINCENDIO..... | 8 |
| 6. NORME COMPORTAMENTALI PER LA GESTIONE DI SPECIFICHE TIPOLOGIE DI EMERGENZA..... | 12 |
| 7. INFORTUNIO <i>IN ITINERE</i> | 13 |